

# ANALISIS KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh :  
Ansthasia Rossy, Titik Djumiarti, Rihandoyo

## JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between discipline and employee capabilities with the performance of employees in Central Java Disaster Management Agency. The population of as many as 59 employees to as many as 32 samples taken employees.*

*Hypothesis testing using the formula Kendall's tau-b to determine the relationship between each independent variable with the dependent variable, and the analysis of the Kendall concordance (W) to determine the relationship of the independent variables together on the dependent variable.*

*Analysis of the relationship between two (2) independent variable discipline (X1) and the ability of employees (X2) with employee performance (Y), either alone or taken together show the following:*

- 1. Relations discipline with the employee's performance and significant positive correlation with the value of 0.595, which means that the relationship is positive, medium, whereas the significance level of the coefficient of 0.001, which means its value is below 0.05 (5%), which means significant.*
- 2. Employee relations skills with the performance of employees with a positive and significant correlation value of 0.622, which means that the relationship is positive, strong, whereas the significance level of the coefficient of 0.001, which means its value is below 0.05 (5%), which means significant.*
- 3. A positive relationship together - collaboration between discipline variable (X1) and the ability of employees (X2) with employee performance variable (Y) with the correlation value of 0.253, which means that the relationship is positive but weak, whereas the significance level of the coefficient of 0.000, which means well below 0.05 (5%), which means significant.*

**Keywords:** *employee performance, disciplines employees and employee capabilities.*

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai di dalam meningkatkan kompetensi pegawai, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2005:45) bahwa penilaian kinerja merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja yang dapat dilakukan secara terarah dan sistematis.

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana peraturan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjalankan fungsi pelayanan publik, dan sebagai pengelola pemerintahan. Peran dan fungsi tersebut sudah jelas bahwa PNS sangatlah penting. Namun tidak semua PNS melakukan peran dan fungsinya dengan sesuai. Banyak PNS yang bekerja semauanya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Seharusnya PNS dapat memberikan citra pemerintahan yang baik, profesional dan berwibawa.

Kinerja PNS merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara. Bagi individu, kinerja PNS yang baik akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, kinerja

PNS akan memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai ketaatan PNS terhadap hukum dan aturan yang dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Daerah Provinsi Jawa Tengah dan Susunan Organisasi Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah disebutkan bahwa kedudukan Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah berada di bawah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dipimpin oleh seorang Kepala Pelaksana Harian dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda Provinsi Jawa Tengah.

Sedangkan berdasarkan Bab II Pasal 2 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 101 Tahun 2008 menyebutkan bahwa Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penanggulangan bencana daerah.

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Peraturan pegawai yang diharuskan datang pukul 07.15 WIB namun kenyataannya banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari jam yang diharuskan, sehingga banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi, padahal pembina apel pagi sudah memberikan arahan pada pegawai agar tidak datang terlambat, akan tetapi masih banyak pegawai yang mangkir. Seperti terlihat di dalam tabel 1.6 tentang rata – rata absensi kehadiran pegawai sebagai berikut :

Daftar Hadir Pegawai  
Badan Penanggulangan Bencana Daerah  
Prov Jawa Tengah  
Periode Bulan Juni-September

NO	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Hari Ketidakhadiran	Keterangan Tidak Hadir					
				I	S	C	DL	TB	TK
1.	Juni	19	8	4	4	-	-	-	-
2.	Juli	23	5	-	5	-	-	-	-
3.	Agust	17	60	-	-	60	-	-	-
4.	Sept	21	7	-	4	3	-	-	-

*Sumber: BPBD Jateng tahun 2013*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai pada bulan Agustus terlihat sangat tidak sesuai. Di bulan ini terlihat sangat jelas bahwa pegawai melakukan cuti serentak di dalam bulan yang sama. Di dalam bulan Agustus tersebut terdapat 30 pegawai yang melakukan cuti secara bersama-sama dengan jumlah cuti setiap pegawai 2 kali di dalam sebulan. Pegawai melakukan cuti pada bulan Agustus dikarenakan bersamaan dengan liburan hari raya, sehingga memanfaatkan cuti tersebut untuk berlibur dengan keluarga. Untuk bulan-bulan selanjutnya ketidakhadiran pegawai dapat ditolerir. Seperti bulan Juni dan Juli dimana ada pegawai yang tidak berangkat dikarenakan sakit dan ijin, sedangkan untuk bulan September pegawai yang tidak berangkat karena sakit dan cuti.

Sampai dengan Oktober 2012, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang mempunyai Pegawai Negeri Sipil berjumlah 59 orang dengan berbagai latarbelakang pendidikan, golongan, pangkat dan jabatan. Berikut ini data tentang jumlah pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang ditinjau dari tingkat pendidikan.

Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan  
Bagian Umum Sekretariat Daerah  
Kabupaten Semarang

NO	TING PEND	F	%
1.	SD	1	1,69
2.	SLTP	7	11,86
3.	SLTA	18	30,50
4.	D III	1	1,69
5.	Sarjana (S1)	17	28,81
6.	Pascasarjana (S2)	15	25,42
	Jumlah	59	100

*Sumber: BPBD Jateng 2013*

Pada data tabel diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan terendah pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah Sekolah Dasar sejumlah 1 pegawai, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama sejumlah 7 pegawai, Sekolah Lanjutan Tingkat Akhir sejumlah 18 pegawai, DIII sejumlah 1 pegawai, Sarjana (S1) sejumlah 17 pegawai dan untuk Pascasarjana (S2) ada 15 pegawai.

Rendahnya tingkat sumber daya manusia yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang sebagian besar pegawainya hanya lulusan SMA dan sederajat mencerminkan rendahnya kemampuan pegawai yang nantinya bisa akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

## B. TUJUAN PENELITIAN

Dengan latar belakang dan permasalahan penelitian yang ada, maka secara spesifik penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisis hubungan antara disiplin pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah.
2. Menganalisis hubungan antara kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Badan

- Penanggulangan bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah.
3. Menganalisis hubungan antara disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah.

## C. TEORI

### a. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya hasil kerja namun juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung, Wibowo (2007:7).

Menurut Amstrong dan Baron (di dalam Wibowo 2007:7) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”

Sebutan lain dari kinerja adalah prestasi kerja, istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Mangkunegara (2002:67).

Terkait dengan konsep kinerja, (Rummler dan Brache 1995, di dalam Sudarmanto, 2009:7) mengemukakan ada 3(tiga) level kinerja, yaitu ;

1. Kinerja organisasi: Pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rencana organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja proses: Kinerja pada proses tahapan di dalam menghasilkan produk atau peayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan: Pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

### b. Variabel Disiplin Pegawai

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Yuwono (1985 : 89), bahwa: “Disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan “.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan – peraturan standar yang berlaku di dalam lingkungan organisasi. Pengertian disiplin menurut Nitisemino (1982 : 199), yaitu: “Kedisiplinan lebih dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan pengaturan perusahaan baik tertulis maupun tidak“.

Senada dengan Nitisemino, Prayudi Atmosudiryo sebagaimana dikutip oleh Moenir, (1987 : 47), disiplin merupakan: “Ketaatan yang bersifat impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin adalah satu – satunya jalan atau sarana untuk mempertahankan adanya eksistensi dari organisasi”.

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi,

maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan – peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Moenir ( 1987 : 178), disiplin menyangkut dua hal, yaitu :

1. Disiplin terhadap waktu, yang artinya apabila sesuatu telah ditetapkan, misalnya dimulai jam 05.00 WIB (pagi) maka harus tepat jam 05.00 WIB (pagi). Contohnya adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan mengenai jam kerja.
2. Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku, artinya keharusan seseorang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan dengan standar. Di dalam hal ini adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, di dalam arti dapat sesuai dengan ketepatan dengan penyelesaian pekerjaan mengikuti tata cara kerja yang berlaku dan sebagainya.

### c. Variabel Kemampuan Pegawai

Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya di dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Thoha (1993:154) menyatakan bahwa: "Kemampuan merupakan salah satu unsur di dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan". Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis (di dalam Mangkunegara, 2000:67) yang menyatakan bahwa: "Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)", jadi kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya.

Azwar (2004: 2) para ahli menemui kekaburan di dalam mendefinisikan intelegensi, pada dasarnya pengertian yang dikemukakan para ahli menerima

pengertian intelegensi yang digunakan orang awam, dimana masyarakat umum mengenal intelegesi sebagai istilah yang menggambarkan kecerdasan, kepintaran atau kemampuan untuk memecahkan problem yang dihadapi. Beberapa pakar psikologi secara tidak langsung menyepakati bahwa sebagai tanda seseorang telah memiliki intelegensi tinggi antar lain adalah adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental dengan cepat, kemampuan mengingat, kreativitas yang tinggi dan imajinasi yang berkembang.

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai baik yang bersifat fisik maupun non fisik sangat menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Setiap pegawai harus memiliki kemampuan yang meliputi kemampuan intelektual, emosional dan fisik.

## D. METODE PENELITIAN

### *Tipe Penelitian*

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe Penelitian Eksplanatori, merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesa tentang kualitas variabel yang diteliti dari hipotesis yang telah ditentukan.

### *Populasi dan Sampel*

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang yang berjumlah 59 pegawai.

Sampel yang digunakan sebanyak 32 responden yang sudah ditentukan dengan perhitungan rumus solvin dengan batas ketelitian sebanyak 12%.

### *Sumber Data*

Menurut sumbernya, data penelitian digolongkan sebagai data primer dan data sekunder.

1. Sumber Data Primer, yaitu sumber data yang diperoleh pertama kali dan merupakan segala informasi yang diperoleh dari responden, observasi yang dicatat oleh peneliti secara langsung dari obyek penelitian.
2. Sumber Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung kepada obyek penelitian yang dapat berupa dokumen, buku, catatan – catatan, makalah, laporan, arsip, monografi, dan lain – lain, terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian

### **Skala Pengukuran**

Skala pengukuran dalam penelitian adalah dengan ukuran ordinal yaitu dengan adanya skor atau penilaian dari tingkat tertinggi sampai tingkat terendah.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### **1. Studi Dokumentasi**

Kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mempelajari dokumen – dokumen yang sudah ada.

#### **2. Observasi**

Observasi merupakan metode pengumpulan data esensial di dalam penelitian dimana penelitian melalui pendekatan ini dapat mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek di dalam fenomena tersebut.

#### **3. Kuesioner**

Koesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden.

### **Analisis Data**

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari angka-angka karena pengolahan data menggunakan statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan di dalam kategori tertentu untuk mempermudah di dalam menganalisis.

## **PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

### **A. PENYAJIAN DATA**

#### **a. Kinerja Pegawai**

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel kinerja pegawai, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan berikut :

Rekapitulasi Skor  
Variabel Kinerja Pegawai

NO	KRITERIA JAWABAN	F	%
1.	Sangat baik	10	31,25
2.	Baik	22	68,75
3.	Kurang baik	0	0
4.	Tidak baik	0	0
Jumlah		32	100

Dari tabel di atas dapat diketahui secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kinerja pegawai bahwa responden pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah yang ada masuk kategori baik, terbukti dari perolehan persentase untuk kategori ini sebesar 68,75% dengan rata-rata 3,03 dan masuk dalam kategori baik.

#### **b. Disiplin Pegawai**

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel disiplin pegawai, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan tabel berikut :

**Rekapitulasi Skor  
Variabel Disiplin Pegawai**

NO	KRITERIA JAWABAN	F	%
1.	Sangat baik	18	56,25
2.	Baik	14	43,75
3.	Kurang baik	0	0
4.	Tidak baik	0	0
Jumlah		32	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel disiplin pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah yang ada, masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 56,25% dan rata-rata 3,28.

**c. Kemampuan Pegawai**

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel kemampuan pegawai, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan tabel berikut :

**Rekapitulasi Skor  
Variabel Kemampuan Pegawai**

NO	KRITERIA JAWABAN	F	%
1.	Sangat baik	7	21,9
2.	Baik	25	78,1
3.	Kurang baik	0	0
4.	Tidak baik	0	0
Jumlah		32	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kemampuan bahwa responden pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah menganggap bahwa kemampuan pegawai dengan persentase 78,1% dan rata-rata 2,90 termasuk dalam kategori baik.

**B. ANALISIS DATA**

**a. Hubungan antara Disiplin Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan perhitungan statistik

korelasi rank kendall dapat dilihat pada table berikut ini :

		KINERJA	DISIPLIN
Kendall's tau_b	KINERJA Correlation Coefficient	1.000	.595*
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	32	32
DISIPLIN	Correlation Coefficient	.595*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Uji Korelasi Antara Disiplin Pegawai (X1) Dengan Kinerja Pegawai (Y1)**

Berdasarkan Tabel di atas dari hasil perhitungan SPSS 16.0, menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin pegawai dan kinerja pegawai mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,595, kemudian perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z guna menentukan tingkat signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,595}{\sqrt{\frac{2(2(32)+5)}{9.35(32-1)}}}$$

$$Z = \frac{138}{\sqrt{\frac{8928}{0.595}}}$$

$$Z = \frac{0.12}{4.95}$$

Harga Z hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, sehingga Z hitung lebih besar dari Z tabel pada taraf signifikansi 0,05 yaitu 4,95 > 1,96 sesuai dengan ketentuan di dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dan berarti

terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja pegawai.

**b. Hubungan antara Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan perhitungan statistik korelasi rank kendall dapat dilihat pada table berikut ini :

Correlations				
		KINERJA	KEMAMPUAN	
Kendall's tau_b	KINERJA	Correlation Coefficient	1.000	.622*
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	32	32
KEMAMPUAN	KINERJA	Correlation Coefficient	.622*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Uji Korelasi Antara Kemampuan Pegawai (X2) Dengan Kinerja Pegawai (Y1)**

Berdasarkan tabel di atas dari hasil perhitungan SPSS 16.0, menunjukan bahwa hubungan antara kemampuan pegawai dan kinerja pegawai mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,201, kemudian perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z guna menentukan tingkat signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,12}{\sqrt{\frac{2(2(32)+5)}{9 \cdot 35(32-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,12}{\sqrt{\frac{138}{8928}}}$$

$$Z = \frac{0,12}{5,18}$$

Harga Z hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, sehingga Z hitung lebih besar dari Z table pada taraf signifikansi 0,05 yaitu 5,18 > 1,96 sesuai dengan ketentuan di dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai.

**c. Hubungan antara Disiplin Pegawai dan Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

Analisis hubungan disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y) hasil penelitian yang menggunakan perhitungan Rank Kendall dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Uji Korelasi Disiplin Pegawai Dan Kemampuan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai**

Test Statistics	
N	32
Kendall's W <sup>a</sup>	.253
Chi-Square	16.167
df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Hasil analisis dapat diketahui terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Adanya hubungan positif dan signifikan dengan 2 variabel independen dengan variabel dependen tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi hubungan sebesar 0,000 dengan koefisiensi korelasi sebesar 0,253 (korelasi lemah). Hal ini ditunjukkan dengan hasil



uji statistik yang menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  dan  $0,253 < 0,5$ . Dan sesuai dengan ketentuan di dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada hubungan positif antara disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil konsultasi tersebut diketahui bahwa nilai  $\chi^2$  hitung  $>$   $\chi^2$  tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu :

$$\begin{aligned} \text{KD } X_1 X_2 &= W^2 \times 100\% \\ &= 0,253^2 \times 100\% \\ &= 6,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diuraikan bahwa nilai koefisien determinasi disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 6,4%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 6,4%, sedangkan sisanya merupakan pengaruh variabel lain selain disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) melainkan dapat juga variabel motivasi dan produktivitas yang mendeterminasikan kinerja pegawai.

## PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel kinerja pegawai bahwa responden pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah yang ada masuk kategori baik, terbukti dari perolehan persentase untuk kategori ini sebesar 68,75% dengan rata-rata 3,03, pada variabel disiplin pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah, pegawai masuk dalam kategori sangat baik dengan

persentase 56,25% dan rata-rata 3,28, dan untuk variabel kemampuan pegawai, masuk dalam kategori baik dengan persentasi 78,1% dan rata-rata 2,90.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin pegawai ( X1 ) dengan kinerja pegawai ( Y ) sesuai perhitungan nilai korelasi sebesar 0,595 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif sedang, sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,001 yang berarti nilainya dibawah 0,05 ( 5 % ) yang berarti signifikan, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai,
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan pegawai ( X1 ) dengan kinerja pegawai ( Y ) sesuai perhitungan nilai korelasi sebesar 0,622 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif kuat, sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,001 yang berarti nilainya dibawah 0,05 ( 5 % ) yang berarti signifikan, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai,
4. Diketahui bahwa, terdapat hubungan positif secara bersama – sama antara variabel disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai ( X2 ) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,253 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif tetapi lemah, sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,000 yang berarti nilainya jauh dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin pegawai dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai.

## B. SARAN

### 1. Disiplin Pegawai

Keterlambatan pegawai datang ke kantor: teguran lisan dari atasan menurut PP No 53 thn 2010

### 2. Kemampuan Pegawai

Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai: penerimaan CPNS selanjutnya sebaiknya memperhatikan aspek kesesuaian latar belakang pendidikan calon pegawai agar pegawai cepat memahami pekerjaan yang akan menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari dan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Untuk pegawai yang latar belakang pendidikannya kurang sesuai sebaiknya pimpinan mengadakan pelatihan agar minimal pegawai dapat memahami tugas yang dikerjakannya.

## DAFTAR PUSTAKA

A. Dale Timple. 1992. *Seni Ilmu dan Seni Manajemen dan Seni Manajemen Bisnis (Motivasi Pegawai)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

A. W. Widjaja. 1986. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Bandung: CV Akademika Pressindo.

Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Djarwanto. 1998. *Statistika Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Dwiyanto, Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya*, Fisipol UGM, Yogyakarta.

Gibson, J. L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga 5.

Goleman, D. 2004. *Emotional Intelligence*. Alih Bahasa: Hermayata, T. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.

Keban, Y. T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.

Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

Malayu S. P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung

Mathis, Robert L & Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat